РЕГУЛИРОВАНИЕ НАУЧНОЙ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 331.1, 331.2

РЕГУЛИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ НАУЧНЫХ КАДРОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Е. В. Балацкий

Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации,
Российский научно-исследовательский институт экономики,
политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП),
Россия, Москва, evbalatsky@inbox.ru

Аннотация

В статье анализируются механизмы повышения активности горизонтальной и вертикальной ротации научных кадров. Подчеркивается тот факт, что в российских вузах и исследовательских институтах имеется чрезвычайно узкая должностная линейка, которая приводит к демотивации научных кадров и их квалификационному застою. Данное обстоятельство противоречит общепринятой мировой практике, где помимо системы должностей активно используется, как правило, трехуровневая система рангов. Благодаря действию такой системы, внутри каждой должностной позиции сотрудник может постепенно повышать свой академический статус и заработок. Подобная система рангов используется в Австралии, Израиле, Италии, Норвегии, Малайзии, Нигерии, ЮАР, Саудовской Аравии, Китае и других странах. В статье предлагается учесть данный опыт и ввести в российскую практику более разветвленную систему должностных рангов с повышающими коэффициентами оплаты труда, что позволит активизировать вертикальную ротацию научных кадров. Помимо этого, в работе затронута проблема инбридинга, который в России присутствует в самых откровенных формах и огромных масштабах. В качестве образцового примера академической карьеры в статье рассмотрена профессиональная биография ведущего американского экономиста Мартина Вейцмана. На основе приведенного примера академической карьеры автором предлагаются антиинбридинговые нормы, действующие в настоящее время во многих странах мира. Кроме того, в статье

представлен набор специфических антиинбридинговых мер, которые могли бы быть успешно адаптированы к российской системе найма кадров в вузах и исследовательских институтах и активизировать горизонтальную ротацию специалистов. Показано, что усовершенствование существующей в настоящее время системы регулирования карьеры научных кадров России может быть достигнуто посредством принятия нормативных документов, регламентирующих рассмотренные механизмы.

Ключевые слова

Регулирование, академическая карьера, вертикальная ротация, горизонтальная ротация, должностные ранги

SCIENTIFIC STAFF CAREER REGULATION: FOREIGN EXPERIENCE

E. V. Balatsky

Financial University under the Government of the Russian Federation, Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow, the Russian Federation, evbalatsky@inbox.ru

Abstract

The article analyses the mechanisms of enhancing activity of horizontal and vertical rotation of scientific staff. It highlights the fact that the set of job positions in the Russian universities and research institutes is extremely narrow, which leads to demotivation of the researchers and their qualification stagnation. This fact contradicts the generally accepted international practice, when, as a rule, in addition to job positions a three-level rank system is actively used. With this system, a researcher can gradually increase his or her academic status and earnings within each position. Such a system is used in Australia, Israel, Italy, Norway, Malaysia, Niger, South Africa, Saudi Arabia, China and other countries. The article proposes to consider this experience and to introduce the more extensive system of job ranks with increasing wage rates into the Russian practice, which will allow to intensify the vertical rotation of scientific staff. In addition, the work touches on a problem of inbreeding, which in Russia has the most explicit forms and massive scale. The article considers professional biography of the leading American economist Martin Weitzman as an exemplary academic career. Based on this example of the academic career, the author offers anti-inbreeding measures that are used now in many countries of the world. In addition, the paper presents a set of specific anti-inbreeding measures that could be successfully adapted to the

Russian system of personnel recruitment in the universities and research institutes and activate the horizontal rotation of professionals. It shows that the improvement of the current system of scientific staff career regulation in Russia can be achieved through adoption of normative documents regulating the considered mechanisms.

Keywords
Regulation, academic career, vertical rotation, horizontal rotation, job ranks

Введение

В настоящее время российский регулятор[1] осуществляет реализацию Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [1], в том числе реализацию являющейся приложением к указанному документу «дорожной карты» (Дорожная карта) в части норматива заработной платы научных сотрудников и профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов. Данные меры явились своеобразной реакцией на ситуацию, сложившуюся к 2012 году, когда профессора столичных университетов стали получать меньше учителей начальных классов средних школ. Тем самым восстановление статуса университетов, университетских профессоров и научных сотрудников превратилось для страны в отдельную проблему и послужило основой для появления серии новых регулятивных инициатив. Однако в погоне за конкретными экономическими параметрами и нормативами регулятор выпустил из сферы внимания другую важную проблему – отсутствие полноценной карьерной лестницы в академической сфере. Так, имеющаяся на сегодняшний день градация научных должностей заимствована из советского прошлого и в нынешних условиях безвозвратно устарела, являясь откровенно примитивной и не предоставляя солидной перспективы людям, входящим в эту отрасль экономики.

---

[1] Здесь и далее под регулятором понимается государственный орган или органы, ответственные за проведение той или иной политики в рассматриваемой сфере путем введения соответствующих институциональных норм, обязательных для исполнения участниками рынка. В ряде случаев это может быть президент страны, подписывающий специализированные указы, правительство, выпускающее необходимые постановления, Министерство образования и науки РФ, издающее приказы и распоряжения, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки и т. п. В этом смысле понятие «регулятор» представляет собой собирательный образ субъекта, осуществляющего нормативное влияние на участников сектора науки и высшего образования.

Проблема градации научных должностей и оплаты труда научных сотрудников является довольно специфической в силу того обстоятельства, что именно в этой области до сих пор сохраняются заметные различия между университетскими системами России и большинства стран мира на фоне явного сближения данных систем по другим направлениям. Все это выводит на передний край вопросы реорганизации действующей системы научных должностей и оплаты труда научных работников. В данной статье рассмотрим некоторые наиболее очевидные решения поднятой проблемы, подсказываемые зарубежным опытом.

Как уже указывалось, сравнение российской системы построения карьеры научных кадров и аналогичных иностранных систем позволяет отметить их сильное сближение, однако можно выявить и целый ряд серьезных различий между ними. Среди таковых следует особо выделить два момента: в большинстве стран мира используется многоуровневая система оплаты труда университетских сотрудников и имеются правила и ограничения, стимулирующие межвузовскую ротацию научных кадров. Если первая система отвечает за активизацию *вертикальной ротации* (в рамках одной организации) научных кадров, то вторая – за активизацию *горизонтальной ротации* (между разными организациями). Рассмотрим указанные механизмы более подробно.

Иерархия должностей и многоуровневая система должностных окладов

Сегодня практически во всех странах мира действует система академических должностей, в которой в качестве низового звена фигурирует позиция лектора. Данная должность является наименее оплачиваемой и наименее престижной. Например, в Австралии четыре низовые позиции представляют собой разновидности должности лектора: ассоциированный лектор (начальный уровень), лектор уровня A, лектор уровня B, старший лектор. Над этими позициями стоят должности ассоциированного профессора и полного профессора [2, с. 421]. Иными словами, сама опция чтения лекций в западных университетах подразумевает низовую компетенцию, а значит, подобную работу способны выполнять начинающие сотрудники. Позиция профессора, наоборот, предполагает не столько чтение лекций, сколько научную работу и работу по организации и координации научной деятельности. Например, в США полный профессор выполняет более сложные функциональные обязанности: проводит исследования, руководит работой докторантов (аспирантов), обеспечивает эффективное взаимодействие между докторантами и частными компаниями, финансирующими соответствующие темы диссертаций, получает гранты и обеспечивает их выполнение. Для реализации означенных

функций нужны высокая научная квалификация и большой опыт работы.

При сравнении указанной системы с российскими академическими традициями можно видеть принципиальные отличия. Так, в России считается, что миссия профессора состоит прежде всего в чтении лекций. Более того, предполагается, что для действующего профессора недопустимо игнорирование лекционной нагрузки; в противном случае он начинает претендовать на иную должность, связанную только с исследовательской деятельностью. Последняя в России ведется в лабораториях научными работниками – младшими, старшими, ведущими и главными научными сотрудниками, тогда как преподавание осуществляется на кафедрах педагогическими работниками. Лишь в самое последнее время в России делаются попытки интегрировать эти два сегмента вузов в рамках единого эффективного контракта, однако по целому ряду причин это плохо получается.

В странах Запада, например, в США, разведение опций преподавания и исследования осуществляется за счет введения ***разных статусов*** вузов. Например, колледжи ориентированы исключительно на преподавание в рамках программ бакалавриата, и они слабо задействованы в исследовательском процессе. В Бразилии также используется деление вузов, например, на *государственные исследовательские университеты и на государственные университеты, ориентированные на преподавание*, а также на *элитные частные университеты* [2, с. 105]. В Канаде различают *докторские, комплексные* и *бакалаврские университеты* [2, с. 187].

В настоящее время российский регулятор также идет по этому пути, вводя разные статусы для вузов: ведущие классические университеты, национальные исследовательские университеты, федеральные университеты, опорные вузы, вузы с особым административным статусом и ведомственной принадлежностью (университеты при Правительстве РФ, при Президенте РФ, при профильных федеральных министерствах). Как и в других странах, в России действует простое правило: чем выше статус вуза, тем больше в нем исследовательская составляющая и тем больше в нем гарантированная зарплата. Однако эти уже существующие статусы российских вузов почти никак не сопрягаются с требованиями, предъявляемыми к их сотрудникам. Между тем было бы логично, если бы в обычных вузах преподаватели не обременялись бы исследовательской опцией, в то время как в университетах, получивших один из перечисленных статусов, эта опция, наоборот, должна доминировать и выступать в качестве главного вида деятельности представителя ППС.

Еще одно важное отличие российской системы университетских должностей от западных аналогов состоит в том, что почти во всех зарубежных вузах действует дополнительная система градации должностей. Обычно это проявляется в наличии ***трех уровней в оплате***

труда работников каждой категории – нижнего, среднего и верхнего. Подчеркнем, что более дробная должностная и тарифная сетка для сотрудников университетов, учитывающая три ранга каждой должностной категории, используется практически во всех странах мира – Австралии, Израиле, Италии, Норвегии, Малайзии, Нигерии, ЮАР, Саудовской Аравии, Китае и т. д. Типичный пример такой системы, которая была введена в Израиле, приведен в таблице 1; оплата труда сотрудника, занимающего должность самого нижнего уровня, взята за 100%.

Таблица 1. Относительная заработная плата университетских сотрудников в Израиле, %

Должность	Градация		
	нижний уровень	средний уровень	верхний уровень
Профессор	157,8	182,6	217,7
Доцент	129,7	136,3	151,6
Старший лектор	111,9	123,8	125,7
Лектор	100,0	100,9	107,5

Источник: рассчитано по [2, с. 137].

В отличие от приведенного примера, в России до сих пор действует единая ставка для конкретной академической должности – ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента и профессора; никакие дополнительные градации для этих должностей не предусмотрены. Тем самым *западные системы оплаты труда университетских сотрудников содержат больше степеней свободы, а следовательно, и больше стимулов.* Кроме того, посредством такой системы обеспечивается *непрерывность* и *плавность карьерного роста*: занимая даже одну и ту же должность, человек получает периодическое повышение, чем обеспечивается активная ***вертикальная ротация*** кадров. В противном случае работник «застревает» на полученной должности на долгие годы без какого-либо прогресса в карьерном росте и заработках. В России это одна из важных проблем, порождающая застой в мотивации преподавателей к дальнейшему квалификационному росту.

Следует обратить внимание на существующие пропорции в заработках университетских работников и прочих занятых. Так, практически во всех странах мира соблюдается относительно высокий уровень оплаты труда сотрудников университетов и научных учреждений. Как правило, оплата труда сотрудника, пребывающего в должности профессора, которая является высшей академической позицией, в 2,5 раза превышает среднюю по стране заработную плату. В качестве типичного примера рассмотрим систему оплаты труда в вузах Чехии (таблица 2).

Таблица 2. Отношение заработка преподавателя к средней заработной плате по экономике в Чехии (%), 2008 г.

Академическая должность	Относительная заработная плата, %
Профессор	253,8
Доцент	195,7
Старший ассистент	133,6
Ассистент	105,1
Лектор	110,9

Источник: рассчитано по [2, с. 357].

Приведенные данные подтверждают тот факт, что уровень жизни университетских работников, которые занимают даже начальные должностные позиции, является средним по стране, тогда как уровень жизни сотрудников, занимающих высшие академические позиции, примерно в 2,5 раза выше среднего. Данные пропорции близки к тем, которые заданы на 2017–2018 гг. в Дорожной карте. Тем самым можно сделать вывод о том, что российский регулятор старается вывести заработные платы научных сотрудников страны на международные нормы (пропорции) оплаты труда.

В связи со сказанным представляется оправданным и полезным использование в университетах и исследовательских учреждениях России детальной градации должностей, аналогичной **приведенной** в таблице 1, а также относительной зарплатной сетки, подобной той, **что указана** в таблице 2, но составленной с учетом требования регулятора о соблюдении пропорций 70х30 между базовым окладом и стимулирующими выплатами. В этом случае искомую или рекомендуемую систему оплаты труда работников вузов можно представить в таблице 3.

Таблица 3. Рекомендуемая зарплатная сетка базового оклада ППС вузов

Квалификационный уровень	Должность	Градация (ранг)	Относительная заработная плата (к средней зарплате по региону), %
1	Профессор (П)	1	260
		2	250
		3	240
2	Доцент (Д)	1	210
		2	200
		3	190
3	Старший преподаватель (СП)	1	160
		2	150
		3	140
4	Ассистент (А), преподаватель (П)	1	110
		2	100
		3	90

В таблице 3 относительная заработная плата представляет собой ***гарантированную зарплату*** (базовый оклад), которая в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России должна составлять 70% от всего дохода работников вузов.

По аналогии с зарплатной сеткой базового оклада ППС вузов можно предложить тарифную сетку для ППС вузов применительно к ***стимулирующим выплатам***, которые в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России должны составлять 30% от всего дохода работников вузов (таблица 4).

Таблица 4. Рекомендуемая зарплатная сетка стимулирующей надбавки ППС вузов

Квалификационный уровень	Должность	Градация (ранг)	Относительная величина стимулирующей надбавки (к средней зарплате по региону), %
1	Профессор (П)	1	111
		2	107
		3	103
2	Доцент (Д)	1	90
		2	86
		3	81
3	Старший преподаватель (СП)	1	69
		2	64
		3	60
4	Ассистент (А), преподаватель (П)	1	47
		2	43
		3	39

Представленные рекомендуемые нормативные цифры рассчитаны исходя из существования некоей эталонной кафедры, в которой строго соблюдены разумные пропорции в наличии сотрудников, занимающих соответствующие должности. В связи с отсутствием таких эталонов в реальности и с большой волатильностью в численности и составе кафедр российских вузов, а также с нелецесообразностью применения усредненных должностных пропорций по причине их явной неоптимальности, здесь и далее мы основываемся на существовании гипотетического идеала в составе университетской кафедры. В силу наличия разных рангов, средняя зарплата сотрудников кафедры, получающаяся путем суммирования оклада и стимулирующей надбавки, находится в некоторых разумных пределах вокруг рекомендуемой оценки относительной зарплаты в 200%, задаваемой Дорожной картой (таблица 5).

Таблица 5. Средняя зарплата сотрудников эталонной кафедры вуза

	Должность, ранг – 3	Должность, ранг – 1	Число сотрудников
Состав кафедры	А-3	А-1	4
	СП-3	СП-1	3
	Д-3	Д-1	3
	П-3	П-1	1
Средний оклад, %	145	165	10
Средняя зарплата, %	207	234	10

Градацию должностей можно предложить и при составлении зарплатной сетки базовых окладов научных сотрудников исследовательских организаций России (таблица 6).

Таблица 6. Рекомендуемая зарплатная сетка базовых окладов научных сотрудников исследовательских учреждений

Квалификационный уровень	Должность	Градация (ранг)	Относительная заработная плата (к средней зарплате по региону), %
1	Профессор (П)	1	260
		2	250
		3	240
2	Доцент (Д)	1	230
		2	220
		3	210
3	Старший преподаватель (СП)	1	200
		2	190
		3	180
4	Ассистент (А), преподаватель (П)	1	140
		2	130
		3	120
5	Младший научный сотрудник (МНС)	1	110
		2	100
		3	90

При составлении тарифной сетки стимулирующих выплат научных сотрудников исследовательских организаций можно опираться на аналогичную сетку стимулирующей надбавки ППС вузов (таблица 7).

Таблица 7. Рекомендуемая зарплатная сетка стимулирующей надбавки научных сотрудников исследовательских организаций

Квалификационный уровень	Должность	Градация (ранг)	Относительная величина стимулирующей надбавки (к средней зарплате по региону), %
1	Профессор (П)	1	111
		2	107
		3	103
2	Доцент (Д)	1	99
		2	94
		3	90
3	Старший преподаватель (СП)	1	86
		2	81
		3	77
4	Ассистент (А), преподаватель (П)	1	60
		2	56
		3	51
5	Младший научный сотрудник (МНС)	1	47
		2	43
		3	39

Как и в случае с ППС, данные рекомендуемые нормативные цифры рассчитаны исходя из существования некоей эталонной лаборатории, в которой установлены разумные пропорции между сотрудниками, занимающими соответствующие должности. Здесь также отсутствуют реальные кадровые эталоны лабораторий, в связи с чем нами используются гипотетические идеальные должностные пропорции в кадровом составе структурного подразделения учреждения. В силу наличия разных рангов, средняя зарплата сотрудников лаборатории, получающаяся путем суммирования оклада и стимулирующей надбавки, находится в некоторых разумных пределах вокруг рекомендуемой оценки относительной зарплаты в 200% (таблица 8).

Таблица 8. Средняя зарплата сотрудников эталонной лаборатории исследовательского института

	Должность, ранг – 3	Должность, ранг – 1	Число сотрудников
Состав лаборатории	МНС-3	МНС-1	3
	НС-3	НС-1	2
	СНС-3	СНС-1	2
	ВНС-3	ВНС-1	2
	ГНС-3	ГНС-1	1
Средний оклад, %	153	173	10
Средняя зарплата, %	218	247	10

Внедрение предлагаемой зарплатной сетки должно сопровождаться подкреплением данной системы соответствующими положениями в эффективном контракте (ЭК), в котором следует обозначить процедуру повышения ранга сотрудника в рамках определенной должности, включая минимальные сроки пребывания в одном ранге, а также условия, которые должны быть соблюдены для повышения должности и ранга. С помощью этой процедуры инструмент ЭК можно сделать более гибким и разнообразным, а также приспособленным к стимулированию должностного роста.

Академический инбридинг и его регулирование

Помимо базовых гарантий академической работы на повестке дня все острее встает совершенно другой вопрос – относительно гарантий высокой мобильности и научной культуры университетских работников. Во многих научных статьях обсуждаются недостатки такого явления, как академический инбридинг, и его негативное влияние на научную продуктивность и индивидуумов, и нанимающих их университетов [3; 4]. Напомним, что в своей самой простой формулировке под академическим инбридингом понимается наем университетом на работу преподавателей, получивших образование в этом же университете [4, с. 170]. Иногда используется расширенное понимание данного явления как практики низкой сменяемости места академической работы.

По имеющимся данным, Россия наряду с Испанией относится к числу стран, в которых инбридинг распространен наиболее широко [3, с. 17]. Проведенные в России исследования показывают, что инбриды (инсайдеры) гораздо менее открыты и активны при обсуждении профессиональных тем со своими коллегами из других вузов по сравнению с аутсайдерами (т. е. сотрудниками, найденными на открытом рынке, а не среди бывших выпускников и принятыми в штат университетских сотрудников). Это касается обсуждений содержания преподавательской деятельности, методов преподавания, а также новых публикаций и авторов [4, с. 182]. На сегодняшний день в России инбридинг никак не ограничивается, что существенно снижает общую научную культуру в институтах и университетах. Хотя существуют разные мнения в отношении академического инбридинга, можно резюмировать следующую аргументацию против него.

В идеале человек должен получить свои ученые степени в разных вузах, чтобы приобщиться к разным научным школам и исследовательским подходам. Точно так же он должен поработать в разных университетах и институтах, чтобы иметь возможность сравнить не только условия работы в них, но и доминирующие в них научные идеи, методологию исследований, научную культуру, лично познакомиться и пообщаться с ведущими учеными и т. п. В связи с этим правомерно задать следующий вопрос: как должна выглядеть некая

идеальная карьера исследователя?

Самый яркий и убедительный ответ на поставленный вопрос дают США, где наиболее эффективно реализована система разумной горизонтальной ротации научных кадров. Для иллюстрации упомянутого идеала исследователя обратимся к профессиональной биографии американского профессора Мартина Вейцмана (Martin L. Weitzman), который, по версии международной базы данных RePEc, является одним из самых крупных интеллектуалов в мире [5]. Профессор Вейцман справедливо считается выдающимся экономистом современности [6].

М. Вейцман получил степень бакалавра (BA) по математике и физике в Свортморском колледже (Swarthmore College), степень магистра (MS) по статистике и исследованию операций – в Стэнфордском университете (Stanford University), степень доктора (PhD) по экономике – в Массачусетском технологическом институте (Massachusetts Institute of Technology – MIT). После этого М. Вейцман работал ассистентом-профессором (Assistant Professor) и ассоциированным профессором (Associate Professor) в Йельском университете (Yale University), затем – ассоциированным профессором и полным профессором (Professor) в MIT, потом – профессором в Гарвардском университете (Harvard University). Тем самым исследователь получил образование в разных (и самых лучших!) вузах страны и работал в разных (и самых передовых!) научных центрах мира. Параллельно он оказывал консультационные услуги таким организациям, как Всемирный банк (The World Bank), Международный валютный фонд (International Monetary Fund), Агентство международного развития (Agency for International Development), Агентство по охране окружающей среды (Environmental Protection Agency), Бюджетное управление Конгресса США (Congressional Budget Office), Канадский парламентский комитет по вопросам занятости (Canadian Parliamentary Committee on Employment), Исландский комитет по природным ресурсам (Icelandic Committee on Natural Resources), экспертная группа Национальной академии США по комплексному экологическому и экономическому учету (National Academy Panel on Integrated Environmental and Economic Accounting), Межправительственная группа экспертов по изменению климата (Intergovernmental Panel on Climate Change) [7]. Столь обширный список ведущих специализированных организаций, с которыми сотрудничал М. Вейцман, недвусмысленно говорит о его колоссальной научной эрудиции и исследовательском опыте. Это и позволяет рассматривать биографию профессора Вейцмана в качестве образцовой.

Разумеется, подобное удачное сочетание разнообразия и устойчивости в профессиональной биографии для многих людей является недостижимым, однако именно такой пример может выступать в качестве образца для подражания. Вместе с тем перемещения человека по научным организациям во многом инициируются самой академической системой за счет действия формальных и неформальных

институтов, препятствующих инбридингу. В связи с этим следует указать на тот факт, что в Германии до недавних реформ нельзя было получить позицию доцента в том же университете, где преподаватель до этого работал, и позицию профессора – там, где занимал позицию доцента [4, с. 172]. Общее правило состояло в том, что после 6 лет работы младший профессор должен был подать заявку на получение должности в другом вузе, т. е. невозможно было стать профессором в том же университете, в котором преподаватель приобрел необходимую для этого квалификацию [2, с. 125]. С помощью данной практики обеспечивалась ***горизонтальная мобильность*** академических кадров. Похожая система сегодня активно перенимается развивающимися странами и действует, например, в Турции, где ассистент, работающий в университете преподавателем в период подготовки докторской диссертации, после ее защиты автоматически увольняется в целях предотвращения инбридинга [2, с. 333]. Следовательно, в стране действует правило, в соответствии с которым человек после завершения цикла обучения и накопления профессионального опыта должен поменять место работы.

На наш взгляд, в России целесообразно внедрить хотя бы некоторые принципы борьбы с инбридингом. Например, следует ввести правило, в соответствии с которым после получения степени магистра, кандидата или доктора наук исследователь не должен оставаться в организации, в которой получена искомая степень, а должен проработать в ином научном учреждении не менее года или двух, после чего может вернуться в альма-матер. Такой подход, по сути, является усиленной разновидностью требования о прохождении длительной стажировки с отрывом от производства и не должен стать камнем преткновения в карьере исследователей. Тем самым указанная мера представляет собой ослабленный антиинбридинговый институт, который является не конечным, а скорее ***промежуточным институтом***. Именно такие промежуточные или вспомогательные нормы являются наиболее эффективными и менее болезненными при проведении институциональных реформ [8].

Целесообразно также ввести антиинбридинговую норму, согласно которой должность доцента можно получить только при наличии опыта работы в двух научных учреждениях (включая последнее место работы) после получения степени кандидата наук. Для профессора данная норма должна предусматривать наличие работы в трех научных учреждениях (включая последнее место работы) после получения степени кандидата наук. По нашему мнению, такая мера способна оживить академический рынок труда России, способствуя конкуренции преподавателей и борьбе за них университетов взамен примитивного выращивания вузами своих выпускников до уровня профессоров.

Кроме того, следует ввести еще одну довольно жесткую норму в отношении ограничения образовательного однообразия. При получении научных степеней должно действовать следующее ограничение:

три (четыре) степени не должны быть получены в одной организации. Это означает, что человек может получить степени бакалавра и магистра в одном вузе, а степень кандидата (доктора) – в другом. Возможно чередование обучения с возвратом: степень бакалавра в одном вузе, магистра – в другом, а кандидата (доктора) – снова в первом. Требование о том, что все три (четыре) степени должны быть получены в разных высших научных школах, было бы чрезмерным и искусственно осложнило бы научную карьеру исследователя, однако требование о наличии хотя бы двух научных школ представляется вполне оправданным.

Оговоримся сразу, что указанное требование может выступать только в качестве рекомендательной, а не обязательной нормы. Ограничить право человека выбирать заведение, в котором он будет получать образование, нельзя – это его конституционное право. Однако отклонение от этого правила можно максимально ограничить путем введения своеобразных санкций в карьерном росте и заработках научных сотрудников. Например, работник с тремя учеными степенями, полученными в одной и той же организации, не может претендовать на должность доцента без наличия опыта работы не менее чем в ***двух*** научных организациях, не совпадающих с выдавшим дипломы учебным заведением, общим сроком не менее ***трех*** лет. Соответственно, при получении профессорской должности это требование увеличивается до ***трех*** организаций с общим стажем не менее ***пяти*** лет. Для занятия позиции ассистента, преподавателя или старшего преподавателя претенденту достаточно иметь опыт работы в ***одной*** организации с общим стажем не менее ***двух*** лет. При этом прием на должность ассистента, преподавателя или старшего преподавателя, после получения соискателем третьего диплома, должен осуществляться исключительно на нижний должностной ранг (таблица 1); средний и высший ранги могут присваиваться только в процессе работы. Таким образом, однообразие в учебе индивидуум должен компенсировать последующим разнообразием в работе, а начать ее – с низовой должностной позиции.

В настоящее время российский академический рынок труда очень сильно динамизировался даже по сравнению с периодом 10-летней давности. Это означает, что многие работники активно мигрируют по вузам и институтам не только в рамках своего города, но и за его пределами; иногда исследователи пересекают и национальные границы, работая в зарубежных научных центрах. Это создает основу для того, чтобы предлагаемая норма не приводила к тотальному шоку в среде университетских сотрудников.

Предлагаемые антиинбридинговые меры являются чрезвычайно важными, и их отнюдь не следует игнорировать. Дело в том, что взаимные обязательства, накладываемые указанными нормами на университеты и работников, будут способствовать формированию «живых» биографий исследователей, когда их послужной список будет включать множество научных организаций и исследовательских

инициатив (проектов), тем самым свидетельствуя о наличии более широкого научного кругозора по сравнению с тем, который может быть получен, если человек всю жизнь проработал в одной научной организации.

Заключение

Сравнение российской системы оплаты труда и аналогичных систем в развитых и развивающихся странах демонстрирует явное сближение этих систем. Однако по-прежнему остается целый ряд серьезных различий между ними. Среди таковых следует выделить два основных момента: в большинстве стран мира используется многоуровневая система оплаты труда сотрудников университетов и имеются правила и ограничения, стимулирующие межвузовскую ротацию научных кадров. Так, в отличие от российской системы во многих зарубежных вузах действует дополнительная система градации должностей. Как правило, это проявляется в наличии трех уровней в оплате труда работников каждой категории – нижнего, среднего и верхнего. Такая более дробная должностная и тарифная сетка для сотрудников университетов иинститутов, в которой учитываются три ранга каждой должностной категории, сегодня действует во многих странах мира. За счет этого западные системы оплаты труда университетских сотрудников содержат больше ***степеней свободы***, а, следовательно, больше ***стимулов***. Кроме того, посредством такой системы обеспечивается ***непрерывность*** и ***плавность карьерного роста***: занимая даже одну и ту же должность, человек получает периодическое повышение. В противном случае работник «застревает» на полученной должности на долгие годы без какого-либо прогресса в карьерном росте и заработках. В связи с этим в России целесообразно ввести аналогичную систему должностных рангов, регламентированную, например, в соответствующем положении Минобрнауки России.

Анализ показывает, что на повестке дня в России стоит вопрос об обеспечении высокой мобильности и научной культуры университетских работников. В противном случае в университетской и научной среде возникает ***академический инбридинг***, под которым понимается практика низкой сменяемости места академической работы. В США и других странах действуют механизмы, препятствующие развитию такого явления. В этой связи представляется целесообразным внедрить в России некоторые элементы борьбы с академическим инбридингом. В частности, следует ввести правило, в соответствии с которым после получения степени магистра, кандидата или доктора наук исследователь не может оставаться в организации, в которой получена искомая степень, а должен проработать в ином научном учреждении не менее года или двух, после чего может снова вернуться на прежнее

место работы. Целесообразно также ввести норму, согласно которой определенную должность в вузе или исследовательской организации человек может получить только при наличии ***академического опыта***, т. е. работы в нескольких (в зависимости от должности) научных учреждениях. Данная мера способна оживить академический рынок труда, способствуя конкуренции преподавателей и борьбе за них университетов взамен примитивного выращивания вузами своих выпускников до уровня профессоров.

Еще одна новая норма предполагает ***ограничение образовательного однообразия***. При получении научных степеней может действовать следующее рекомендательное ограничение: все ученые степени не должны быть получены в одной организации. В противном случае в силу отсутствия необходимого образовательного разнообразия начинают действовать санкции в отношении карьерного роста и оплаты труда научных работников.

В развитие идей о внедрении новой системы оплаты труда академических работников необходимо разработать ***нормативные документы***, в которых были бы регламентированы основные положения эффективного контракта и академической мобильности соответственно.

Благодарности

Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках государственного задания ФГБУ «Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере» на 2016 год; проект «Анализ эффективности государственной политики по повышению заработной платы научным сотрудникам и разработка предложений по совершенствованию механизмов ее реализации» (№ 2.832.2016/2.1).

Acknowledgements

The article was prepared with financial support of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation within the State Assignment of the Federal State Institution “Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology” (RIEPL) for 2016. The project is entitled “Analysis of effectiveness of government’s policy on raising wages of the scientific staff and developing proposals for improving policy implementation” (№ 2.832.2016/2.1).

Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы

оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / Под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич [и др.]. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 439 с.
3. Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы / Под ред. М. Юдкевич, Ф. Дж. Альтбаха, Л. Рамбли. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 328 с.
4. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 170–187.
5. Martin Weitzman / Сайт Wikipedia. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Martin_Weitzman (дата обращения: 01.08.2017).
6. Через 100 лет: ведущие экономисты предсказывают будущее / Д. Асемоглу, М. Вейцман, А. Диксит [и др.]; Под ред. И. Паласиоса-Уэрты. М.: Изд-во Института Гайдара, 2016. 304 с.
7. Martin Weitzman / Сайт Harvard University. URL: http://scholar.harvard.edu/files/weitzman/files/weitzman_cv_1.5.16_0.pdf.
8. Полтерович В. М. Элементы теории реформ. М.: Экономика, 2007. 447 с.

References

1. RUSSIA. GOVERNMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION. (2012) *Directive No. 2190-r of 26.11.2012 On Approval of the Program for the gradual improvement of labor remuneration system in state (municipal) institutions for 2012–2018.* ConsultantPlus legal reference system.
2. ALTBACH, P., REISBERG, L., YUDKEVICH, M. M. (eds.) (2012) *Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts.* Moscow: HSE.
3. YUDKEVICH, M. M., ALTBACH, PH., RUMBLEY, L. (eds.) (2016) *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives*. Moscow: HSE.
4. SIVAK, E. V., YUDKEVICH, M. M. (2009) Academic Inbreeding: pros and cons. *Educational Studies Moscow*, no. 1, pp. 170–187.
5. Martin Weitzman (profile in Wikipedia). Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Martin_Weitzman (accessed 1 August 2017).
6. PALACIOS-HUERTA, I. (ed.) (2016) *In 100 Years. Leading Economists Predict The Future.* Moscow: Izdftel'stvo Instituta Gaidara.
7. Martin Weitzman (profile on the website Scholars at Harvard). Available at: http://scholar.harvard.edu/files/weitzman/files/weitzman_cv_1.5.16_0.pdf.

8. POLTEROVICH, V. M. (2007) *Elements of the Theory of Reform.* Moscow: EHkonomika.

Информация об авторе

Балацкий Евгений Всеволодович (Балацкий Е. В.), доктор экономических наук, профессор, директор Центра макроэкономических исследований Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, заведующий сектором проблем инновационной деятельности в системе высшего образования Российского научно-исследовательского института экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП). Сфера научных интересов: теория экономического роста, институциональная экономика, теория экономических реформ.

Author Information

Balatsky Evgeny Vsevolodovich (Balatsky E. V.), Doctor of Economics, Professor, Director of the Center for Macroeconomic Research in the Financial University under the Government of the Russian Federation, Head of the Division of Innovation Issues in the Higher Education of the Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL). The author's research interests lie in the area of growth theory, institutional economics and the theory of reform.